

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah merupakan Aset yang berharga yang dimilikinya. Perusahaan boleh memiliki banyak modal, peralatan, dan mesin, tetapi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang cakap, maka sumber daya fisik tersebut tidak ada gunannya.

Pemanfaatan sumber daya manusia yang ada dapat merupakan kunci keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karena berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam pencapaian tujuannya akan tergantung pada unsur manusianya. Dalam suatu perusahaan sudah sewajarnya unsur manusia dengan segala aspeknya mendapat perhatian yang cukup penting.

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja, adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam bekerja mengandung suatu unsur kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Namun demikian dibalik dari tujuan yang tidak langsung tersebut orang bekerja juga untuk mendapatkan imbalan hasil kerja yang berupa upah atau gaji dari hasil kerjanya. Pada perkembangannya motivasi orang dalam bekerja adalah untuk memperoleh kehidupan yang lebih baik. (As'ad, 2002:47)

Karyawan akan merasa puas jika ia mampu memenuhi semua kebutuhan hidup sesuai dengan apa yang ia harapkan. Kepuasan kerja merujuk pada sikap

umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu. Robbins (2001:128) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai berikut:

Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan membandingkan pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, artinya, tingkat kepuasan kerja dari masing-masing individu berbeda satu dengan yang lain sesuai dengan sistem yang berlaku pada dirinya. Karyawan yang terpenuhi kebutuhannya tersebut diharapkan merasa puas dengan apa yang mereka dapatkan dari perusahaan dan bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya dan dapat mengurangi tingkat absensi serta perputaran tenaga kerja. (Robbins, 2001:129)

Sesuai dengan kodratnya bahwa kebutuhan manusia itu sangat beraneka ragam, baik jenis ataupun tingkatannya. Semakin luas pandangan seseorang maka akan semakin dirasakan banyaknya kebutuhan yang belum terpenuhi dan seseorang tersebut belum merasa puas. Sikap puas manusia terhadap kebutuhan-kebutuhannya tersebut dipengaruhi oleh potensi yang ada pada setiap kebutuhan itu sendiri. Besarnya potensi tiap kebutuhan tersebut ditentukan oleh besarnya nilai dalam memuaskan kebutuhan seseorang dan besarnya nilai tersebut sangat bersifat pribadi, karena keinginan seseorang untuk meraih kepuasan tertentu tergantung pada nilai kepuasan yang telah dirasakan pada saat itu. (Robbins, 2001:129)

Banyak faktor yang dapat digunakan sebagai alat ukur dari kepuasan kerja. Kreitner dan Kinicki (1998) mengemukakan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja yang relevan terdiri atas kepuasan terhadap gaji, promosi, rekan kerja, dan penyelia. Sedangkan Blau (1998) mengemukakan bahwa selain hal tersebut kepuasan kerja juga dapat diukur melalui prestasi yang diperoleh. (Panggabean, 2002:129). Emilisa (2001:235) mengemukakan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja dapat diukur berdasarkan faktor *monetary and nonmonetary reward*, *job characteristics*, dan *work-environment characteristics*.

Seorang karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya (terpenuhi kebutuhannya) akan memiliki sikap yang positif terhadap perusahaan. Sikap positif tersebut diimplikasikan dalam bentuk bekerja giat, meningkatnya kinerja karyawan, serta meningkatnya komitmen karyawan pada organisasi. Hal ini tentu saja tidak terjadi begitu saja, melainkan harus diciptakan, terutama oleh pihak perusahaan yaitu dalam bentuk perhatian pada para karyawan. Perhatian yang baik dari pihak perusahaan akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan yang selanjutnya akan berdampak pula pada meningkatnya komitmen karyawan pada organisasi. Sebaliknya jika karyawan tidak puas dengan kebijakan organisasi maka akan berdampak pada meningkatnya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intentions*). (Igbaria dan Guimaraes, 1999:150)

Robbin (2001:92) mendefinisikan komitmen organisasi yaitu sebagai berikut:

Komitmen organisasional adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotanya dalam organisasi tersebut.

Komponen dari komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (1991) terdiri dari: *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Komitmen afektif adalah kekuatan keinginan seseorang untuk terus bekerja dalam organisasi karena pertimbangan adanya kesesuaian atau kecocokan tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi dengan dirinya. *Continuance commitment* adalah komitmen yang didasarkan atas besarnya biaya yang dikeluarkan jika karyawan meninggalkan organisasi. *Normative commitment* adalah kekuatan keinginan seseorang untuk terus bekerja dalam organisasi karena mereka merasa ada kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi, tidak meninggalkan organisasi untuk berpindah ke organisasi lain. (Emilisa, 2001:234)

Komitmen karyawan pada organisasi dapat dijadikan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi atau perusahaan. Komitmen karyawan pada organisasi adalah bentuk keterkaitan, keterlibatan, dan keikatan karyawan pada apa yang terjadi dan dialami organisasi. Jadi komitmen karyawan adalah tingkat identifikasi karyawan dalam organisasi atau perusahaan yang meliputi tingkat keterkaitan karyawan, tingkat keterlibatan karyawan, dan tingkat keikatan karyawan pada sasaran organisasi.

Hal ini telah dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Emilisa (2001), yang mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Penelitian tersebut merupakan suatu bukti empiris bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang nyata dengan komitmen organisasi.

Dalam iklim organisasi yang terus berkembang PT. Air Mancur, sebagai salah satu perusahaan berskala besar yang bergerak dalam industri jamu berusaha semaksimal mungkin memberikan kepuasan kepada para karyawannya. Tujuan utama hal tersebut dilakukan antara lain untuk mempertahankan karyawan terutama karyawan yang memiliki kemampuan/*skill* yang tinggi untuk tetap tinggal pada perusahaan (berkomitmen pada perusahaan).

Untuk itu maka pihak manajemen telah melakukan tindakan konkret dalam rangka memenuhi kebutuhan karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi. Tindakan konkret yang telah dilakukan pihak manajemen PT. Air Mancur dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan antara lain dengan memberikan gaji sesuai dengan standar penggajian (UMR) untuk wilayah Jawa Tengah. Pihak manajemen PT. Air Mancur memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik. Selain itu untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan pihak manajemen memberikan beberapa macam fasilitas, serta tunjangan bagi karyawan.

Dalam hal pekerjaan, pihak manajemen memberikan kesempatan kepada semua karyawan untuk dapat menguasai berbagai macam ketrampilan dengan memberikan *training* dan pengembangan bagi karyawan. Pihak manajemen selalu memberikan penilaian kepada karyawan dalam jangka waktu tertentu. Karyawan diberikan kekuasaan untuk menentukan cara kerja yang akan digunakannya untuk menyelesaikan pekerjaannya, serta memberi pengertian kepada karyawan

bahwa pekerjaan yang diselesaikannya memberikan manfaat bagi orang lain dan organisasi.

Untuk menjaga iklim organisasi yang baik dan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, pihak manajemen berusaha menciptakan suatu iklim kerja yang kondusif, dimana pihak manajemen mengembangkan suatu sistem komunikasi yang terbuka, baik antar karyawan, maupun karyawan dengan atasan. Pihak manajemen juga menjaga kondisi/lingkungan fisik demi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan keadaan dan fakta-fakta di atas selanjutnya penulis ingin mengetahui apakah faktor kepuasan kerja yang terdiri dari *monetary and nonmonetary reward*, *job characteristics*, dan *work-environment characteristics* yang dirasakan oleh karyawan PT. Jamu Air Mancur mempunyai pengaruh yang nyata terhadap komitmen karyawan pada perusahaan.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimanakah kepuasan kerja karyawan PT. Jamu Air Mancur?
2. Bagaimana komitmen kerja karyawan PT. Jamu Air Mancur?
3. Apakah faktor *monetary and nonmonetary reward*, *job characteristics*, dan *work-environment characteristics* mempunyai pengaruh yang nyata terhadap komitmen organisasi?

### C. Batasan Masalah

Batasan masalah dimaksudkan agar tujuan dari penelitian ini lebih terfokuskan pada permasalahan yang akan dibahas dan tidak menyimpang dari tujuan awal.

#### 1. Kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, 2001:128). Faktor kepuasan kerja dalam penelitian ini terdiri dari: (Emilisa, 2001:232)

##### a. *Monetary and non-monetary reward.*

1) *Monetary reward* yaitu suatu bentuk pengukuran kepuasan kerja berdasarkan faktor finansial yang diukur berdasarkan:

- a) Gaji pokok
- b) Tunjangan Hari Raya (THR)
- c) Tunjangan transportasi
- d) Tunjangan pendidikan

2) *Non-monetary reward* yaitu suatu bentuk pengukuran kepuasan kerja berdasarkan faktor non finansial, yang diukur berdasarkan:

- a) Promosi jabatan
- b) Fasilitas yang diberikan (libur, cuti, ijin, asuransi keselamatan kerja, asuransi kesehatan).

b. *Job characteristics*, merupakan suatu pendekatan dalam merancang pengembangan pekerjaan dengan pengkayaan pekerjaan yang ditujukan untuk mencapai efektifitas bagi masing-masing individu/karyawan. Pengukuran variabel *job characteristics* terdiri dari:

- 1) Melakukan banyak pekerjaan yang berbeda / bervariasi
- 2) Pekerjaan yang dilakukan bermanfaat bagi orang lain
- 3) Memiliki kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cara sendiri.
- 4) Mendapat umpan balik yang positif dari atasan

c. *Work-environment characteristics*, yaitu variabel kepuasan kerja yang diukur berdasarkan keadaan fisik lingkungan, hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan atasan dan bawahan. Pengukuran variabel *work-environment characteristics* terdiri dari:

- 1) Lingkungan fisik di perusahaan yang mendukung pekerjaan.
- 2) Hubungan yang baik dengan rekan kerja.
- 3) Hubungan yang baik dengan atasan/pimpinan

## 2. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi menurut Robbins (2001:92) adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotanya dalam organisasi tersebut. Faktor komitmen organisasi dalam penelitian ini mengacu pada faktor komitmen organisasi menurut Luthans (1996) yang terdiri dari: (Emilisa, 2001:234)

a. *Affective commitment*, yaitu suatu bentuk keterlibatan emosional yang berupa kebanggaan dan kepedualian terhadap organisasi.



Pengukuran variabel *affective commitment* terdiri dari:

- 1) Bangga bekerja pada perusahaan.
- 2) Peduli terhadap perusahaan.
- 3) Memiliki keterikatan yang besar dengan perusahaan
- 4) Ingin memajukan perusahaan

b. *Continuance commitment*, yaitu suatu bentuk keinginan untuk tetap bertahan/tinggal dalam perusahaan. Pengukuran variabel *continuance commitment* terdiri dari:

- 1) Saya tetap ingin bekerja pada perusahaan
- 2) Yakin akan berkembang bersama perusahaan.
- 3) Memiliki karir yang baik pada perusahaan
- 4) Tidak akan meninggalkan perusahaan ini walaupun ada perusahaan lain yang memberi gaji lebih besar.

c. *Normative commitment*, yaitu suatu bentuk loyalitas karyawan yang ditunjukkan dengan kesetiaan, kemantapan dalam bekerja. Pengukuran variabel *normative commitment* terdiri dari:

- 1) Akan tetap setia pada perusahaan.
- 2) Sudah mantap bekerja pada perusahaan.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Jamu Air Mancur.
2. Untuk mengetahui tingkat komitmen kerja karyawan PT. Jamu Air Mancur.

3. Untuk mengetahui pengaruh faktor *monetary and nonmonetary reward*, *job characteristics*, dan *work-environment characteristics* terhadap komitmen organisasi.

#### **E. Manfaat Penelitian**

1. Bagi PT. Jamu Air Mancur

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan bagi pihak manajemen PT. Jamu Air Mancur sebagai dasar perencanaan pengelolaan organisasi terutama yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

2. Bagi Penulis.

Penelitian ini merupakan sarana pengaplikasian dari ilmu yang diperoleh peneliti khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia, serta untuk mengetahui kondisi riil yang terjadi dalam suatu organisasi.

3. Bagi pihak lain.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan bahan tambahan pengetahuan serta referensi yang bermanfaat dalam menambah wawasan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

#### **F. Kerangka Pemikiran**

Kunci sukses suatu perusahaan terletak pada keberhasilan pihak manajemen dalam memelihara dan mengelola sumber daya manusia yang

dimilikinya. Untuk dapat mempertahankan karyawan agar tetap bekerja pada organisasi, maka pihak manajemen harus dapat memenuhi kebutuhan baik yang bersifat kebutuhan mendasar sampai pada kebutuhan pada jenjang tertinggi (aktualisasi diri). Dengan kata lain pihak manajemen harus mampu memberikan kepuasan kepada karyawannya. Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, 2001:128).

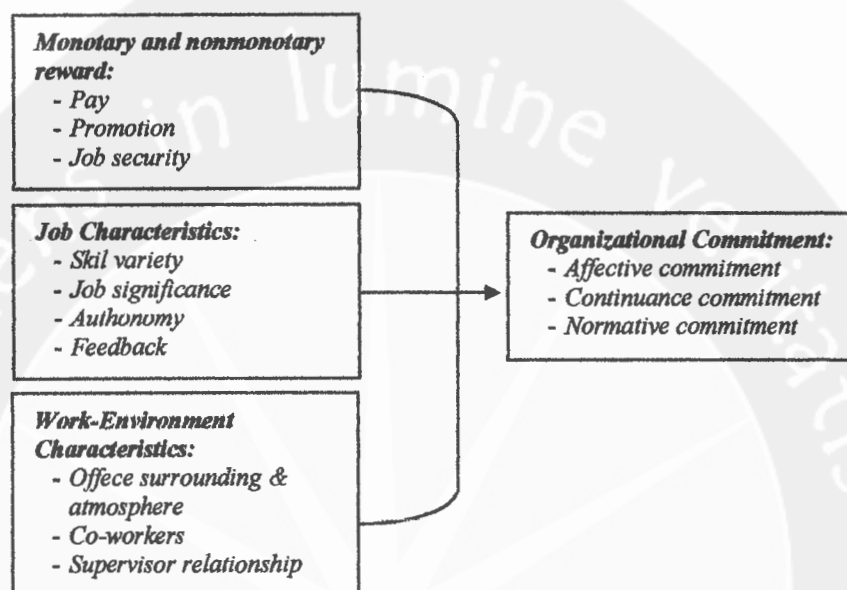
Kemampuan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawan diharapkan akan mendapat respon positif dari karyawan dalam berbagai bentuk antara lain ditunjukkan dengan meningkatnya kinerja karyawan, menurunnya tingkat absensi karyawan, rendahnya *turnover*, serta ditunjukkan dalam bentuk komitmen pada organisasi. (Igbaria dan Guimaraes, 1999:150)

Komitmen organisasi merupakan derajat keterikatan relatif dari individu pada organisasinya dan derajat keterlibatannya dalam organisasi. Bentuk dari komitmen karyawan pada organisasi ditunjukkan dengan rasa bangga bekerja pada perusahaan, kepedulian terhadap perusahaan, keinginan untuk bertahan pada perusahaan, serta kemandirian dalam bekerja. (Robbins, 2001:92)

Berdasarkan hal tersebut maka dapat dipastikan bahwa kepuasan yang dirasakan oleh seorang karyawan mempunyai pengaruh yang nyata terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dapat dipastikan bahwa ia akan memiliki tingkat komitmen yang tinggi pula pada

organisasi. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti merumuskan penelitian ini dalam bentuk bagan sebagai berikut:

Gambar 1.1  
Kerangka penelitian



Sumber: Emilisa (2001)

### G. Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan atau kesimpulan sementara sehingga untuk membuktikan kebenarannya perlu diadakan pengujian dan analisa (Sugiyono, 2000:51). Hipotesis awal yang diajukan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Karyawan PT. Jamu Air Mancur memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.
2. Karyawan PT. Jamu Air Mancur memiliki komitmen kerja yang tinggi.

3. Faktor *monetary and nonmonetary reward, job characteristics, dan work-environment characteristics* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

## H. Metode Penelitian

### 1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Jamu Air Mancur yang berlokasi di Jl. Raya Solo-Sragen KM. 7, Palur, Kabupaten Karanganyar, Provinsi Jawa Tengah. Penelitian ini dilakukan mulai tanggal 26 Februari sampai dengan 10 Maret 2007.

### 2. Populasi Dan sampel

Populasi adalah kumpulan dari objek yang akan diteliti (Sugiyono, 2000:73). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Jamu Air Mancur yang berjumlah sebanyak 6.327 orang karyawan.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2000:73). Teknik penentuan sampel yang dilakukan pada penelitian ini bersifat tidak acak (*non-random sampling*) dimana anggota populasi tidak diberi peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Jenis penentuan sampel tidak acak yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Pada jenis sampel-sampel ini, anggota sampel ditentukan berdasarkan ciri tertentu yang dianggap mempunyai hubungan erat dengan ciri populasi (Sugiyono, 2000:73). Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT. Jamu Air Mancur yang telah bekerja minimal selama 5 tahun.

Karena keterbatasan informasi mengenai jumlah karyawan PT. Jamu Air Mancur yang memiliki masa kerja selama lebih dari 5 tahun maka penulis menggunakan rumus penentuan jumlah sampel menurut Supranto (1997:38), yaitu sebagai berikut:

$$n \geq \frac{pq}{\alpha p^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel digunakan

p = persentase hipotesis ( $H_0$ ) dinyatakan dalam peluang yang sebenarnya = 0,5

q =  $1 - 5 = 0,5$

$\alpha p^2$  = perbedaan antara yang ditaksir pada hipotesis pemahaman konsumen

( $H_a$ ) dengan hipotesis nol ( $H_0$ ), dibagi dengan z pada tingkat tertentu.

Pada penelitian ini tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%,  $z = 1.96$  maka,

$$\alpha p^2 = \left[ \frac{60\% - 50\%}{1,96} \right] = \left[ \frac{0,10}{1,96} \right]^2 = (0,0510)^2 = 0,00260$$

Dengan demikian besarnya ukuran sampel yang diperlukan sebagai sumber data pada taraf kepercayaan 95% adalah:

$$n \geq \frac{(0,5)(0,5)}{0,00260} = \frac{0,25}{0,00260} = 96,1538$$

Jadi paling sedikit diperlukan 97 orang sebagai sumber data. Berdasarkan hal tersebut selanjutnya penulis menetapkan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 100 orang.

### **3. Metode Pengumpulan Data**

#### **a. Data Primer**

Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan langsung dari sumbernya dan diolah sendiri oleh suatu organisasi yang menerbitkannya atau menggunakannya (Sugiyono, 2000:129). Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari penelitian di lapangan dengan mengajukan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara:

##### **1) Wawancara (*Interview*)**

Wawancara adalah suatu metode pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan pada responden. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan terhadap karyawan PT. Jamu Air Mancur.

##### **2) Angket (*Questionnaire*)**

Kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan tertulis untuk kemudian dibagikan kepada responden dengan beberapa alternatif jawaban yang telah disediakan (Sugiyono, 2000:129). Alat pengumpul datanya juga disebut dengan angket dan sumber datanya adalah beberapa orang atau yang lebih dikenal dengan istilah responden.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Emilisa (2001) yaitu sebagai berikut:

- a) Bagian pertama merupakan kuesioner mengenai karakteristik demografi responden
- b) Bagian kedua merupakan kuesioner mengenai kepuasan kerja.
- c) Bagian ketiga merupakan kuesioner mengenai komitmen organisasi.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengelolanya (Sugiyono, 2000:129). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari catatan yang telah tersedia di perusahaan serta studi kepustakaan.

#### 4. Metode Pengukuran Data

Pengukuran dalam penelitian terdiri dari pemberian angka pada peristiwa-peristiwa empiris sesuai dengan aturan-aturan tertentu (Cooper dan Emory 1997:151). Berdasarkan definisi tersebut, penulis melakukan pengukuran data kuisisioner dengan teknik *skala likert* untuk pengukuran kuisisioner. Pertanyaan pada kuisisioner dibuat dalam bentuk pilihan berganda dan masing-masing item jawaban memiliki bobot yang berbeda. Bobot setiap jawaban responden adalah sebagai berikut:

- a. Untuk kuesioner kepuasan kerja :

Sangat tidak memuaskan      di beri bobot 1

Tidak memuaskan                di beri bobot 2



Cukup memuaskan di beri bobot 3

Memuaskan di beri bobot 4

Sangat memuaskan di beri bobot 5

b. Untuk kuesioner komitmen organisasi:

Sangat tidak setuju di beri bobot 1

Tidak setuju di beri bobot 2

Cukup Setuju di beri bobot 3

Setuju di beri bobot 4

Sangat setuju di beri bobot 5

## 5. Metode Pengujian Instrumen

Pengujian instrumen diperlukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan dalam penelitian layak digunakan atau tidak. Pengujian instrumen dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

### a. Uji Validitas

Uji validitas (uji kesahihan butir) adalah alat untuk menguji apakah tiap-tiap butir benar-benar telah mengungkapkan faktor atau indikator yang ingin diselidiki. Semakin tinggi validitas suatu alat ukur, semakin tepat alat ukur tersebut mengenai sasaran. Pengujian validitas memakai teknik korelasi *product moment*: (Hadi 1991:23)

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

dimana:

$r_{xy}$  = koefisien korelasi

$x$  = skor butir dalam faktor

$y$  = jumlah skor semua butir dalam faktor

$N$  = jumlah sampel atau responden

Taraf nyata : 5%

#### b. Uji Reliabilitas

Tujuan dari pengujian reliabilitas ini adalah untuk menguji apakah kuesioner yang dibagikan kepada karyawan benar-benar dapat diandalkan sebagai alat pengukur. Pengujian ini hanya dilakukan pada butir-butir pertanyaan yang sudah diuji validitasnya dan telah dinyatakan sebagai butir yang valid. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas item digunakan rumus *Alpha Cronbach's*, dimana rumus ini dipergunakan untuk menguji reliabilitas berdasarkan atas uraian atau angket atau kuesioner dan skala bertingkat.

Rumus koefisien *Alpha Cronbach's* secara umum (Hadi, 1991:56):

$$r_a = \left[ \frac{M}{M-1} \right] \left[ 1 - \frac{V_x}{V_y} \right]$$

dimana:

$M$  = jumlah butir

$V_x$  = variansi butir

$V_y$  = variansi total

Taraf nyata : 5%

## I. Analisis Data

### 2. Analisis Persentase

Analisis ini digunakan untuk mengetahui profil responden. Metode yang digunakan adalah dengan mempersentasekan jawaban responden atas pertanyaan yang akan diajukan pada kuesioner bagian pertama, yaitu mengenai data diri karyawan. Ukuran persentase jawaban responden akan menunjukkan karakteristik dari responden (Dajan 1991:376):

$$\text{Rumus} = \frac{n_1}{N} \times 100\%$$

dimana:

$n_1$  = jumlah responden yang memilih jawaban.

$N$  = jumlah seluruh responden.

### 2. Analisis Mean Aritmatik

Analisis ini digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan dan komitmen karyawan PT. Jamu Air Mancur. Rumus analisis mean aritmatik yang digunakan sebagai berikut: (Atmaja, 1997:246)

$$\bar{X} = \frac{f(x)}{N}$$

dimana :

$\bar{X}$  = nilai rata-rata

$n$  = jumlah observasi

$F(x)$  = bobot jawaban yang bersangkutan

Selanjutnya hasil analisis mean aritmatik diatas siuji menggunakan analisis *One Sample t-test*. Analisis ini digunakan untuk membuktikan secara statistik apakah karyawan PT. Jamu Air Mancur memiliki tingkat kepuasan kerja dan komitmen kerja karyawan termasuk dalam kategori tinggi atau tidak. *Test value* yang digunakan pada uji *One Sample t-test* dalam penelitian ini adalah 3 (nilai tengah dari interval 1 sampai 5).

Langkah-langkah pengujian: (Santoso, 2001:234)

a. Menentukan  $H_0$  dan  $H_a$

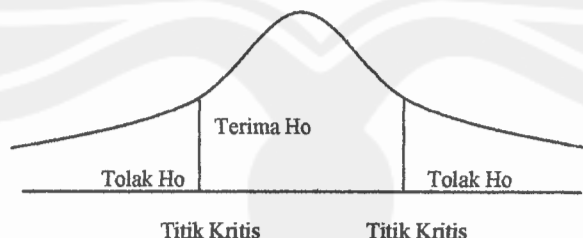
$H_0: \mu = 3$  :

Menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja dan komitmen karyawan PT. Jamu Air Mancur adalah cukup tinggi.

$H_a: \mu \neq 3$  :

Menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja dan komitmen karyawan PT. Jamu Air Mancur adalah tinggi jika  $>3$  (*test value*) atau rendah jika  $<3$  (*test value*).

b. Menentukan daerah penerimaan hipotesis  $H_0$  dan  $H_a$



c. Menghitung nilai  $t_{\text{rasio}}$  dengan menggunakan rumus:

$$t = \frac{\bar{X} - \mu}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

dimana:

$\bar{X}$  = nilai observasi

$\mu$  = test value

S = standar deviasi

N = jumlah data

Taraf signifikansi  $\alpha : 0,05$

#### d. Kesimpulan

Ho diterima bila :  $-t_{\alpha/2\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\alpha/2\text{tabel}} ; p \geq 0,05$

Ha diterima bila :  $t_{\text{hitung}} < -t_{\alpha/2\text{tabel}}$  atau  $t_{\text{hitung}} > t_{\alpha/2\text{tabel}} ; p < 0,05$

### 3. Analisis Regresi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja (*monetary and nonmonetary reward, job characteristics, dan work-environment characteristics*) memiliki pengaruh yang nyata atau tidak terhadap komitmen organisasi. Rumus regresi linier berganda sebagai berikut: (Atmaja, 1997:341)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

dimana:

Y = Komitmen organisasi

A = Intersep

$b_{1-3}$  = Koefisien regresi

$X_1$  = *Monetary and nonmonetary reward*

$X_2$  = *Job characteristics,*

$X_2$  = *Work-environment characteristics*

e = standar error

$\alpha$  = 0,05

### a. Uji Signifikansi Secara Simultan

Untuk membuktikan apakah kepuasan kerja (*monetary and nonmonetary reward, job characteristics, dan work-environment characteristics*) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi maka digunakan analisis regresi linier berganda atau Uji F.

Langkah-langkah uji F: (Atmaja, 1997: 341)

#### 1). Menentukan $H_0$ dan $H_a$

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$$

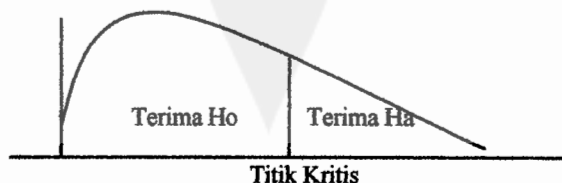
Kepuasan kerja (*monetary and nonmonetary reward, job characteristics, dan work-environment characteristics*) secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

$$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$$

Kepuasan kerja (*monetary and nonmonetary reward, job characteristics, dan work-environment characteristics*) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

#### 2). Menentukan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis dengan mencari nilai

$F_{\text{tabel}}$  dengan tingkat kepercayaan ( $\alpha$ ): 0,05 dan derajat pembilang k dan derajat penyebut n-k-1, dimana n adalah jumlah sampel data dan k adalah jumlah variabel independen.



3). Menghitung nilai  $F_{hitung}$  dengan menggunakan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Keterangan:

$R^2$  = koefisien determinasi

$k$  = jumlah variabel independen

$n$  = jumlah sampel

4). Membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$

$H_0$  diterima bila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  ; probabilitas  $(p) \geq 0,05$

$H_a$  diterima bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ; probabilitas  $(p) < 0,05$

5). Kesimpulan

$H_0$  diterima.

Keadaan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (*monetary and nonmonetary reward, job characteristics, dan work-environment characteristics*) secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

$H_a$  diterima.

Keadaan ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja (*monetary and nonmonetary reward, job characteristics, dan work-environment characteristics*) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

### b. Uji Koefisien Resgesi Secara Parsial

Untuk membuktikan apakah kepuasan (*monetary and nonmonetary reward, job characteristics, dan work-environment characteristics*) secara parsial berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap komitmen organisasi maka digunakan analisis regresi secara parsial atau uji t.

Langkah-langkah uji t adalah sebagai berikut: (Atmaja, 1997:343)

#### 1). Menentukan $H_0$ dan $H_a$

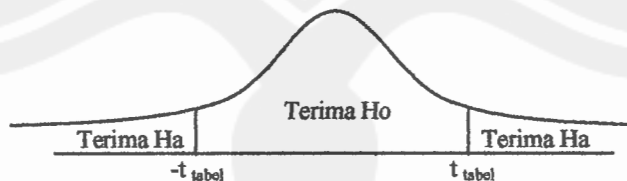
$$H_0 : \beta_1 = 0$$

Kepuasan kerja (*monetary and nonmonetary reward, job characteristics, dan work-environment characteristics*) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi

$$H_a : \beta_1 \neq 0$$

Kepuasan kerja (*monetary and nonmonetary reward, job characteristics, dan work-environment characteristics*) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi

#### 2). Menentukan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis dengan cara mencari nilai $t_{\text{tabel}}$ , dengan tingkat kepercayaan ( $\alpha$ ) : 0,05 dan derajat kebebasan $n-1-k$ .



#### 3). Menghitung nilai t dengan menggunakan rumus:

$$t = \frac{b_1}{S_{b_1}}$$



dimana:

$b_i$  = koefisien regresi

$Sb_i$  = standar error

4). Membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$

$H_0$  diterima bila :  $-t_{\alpha/2tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{\alpha/2tabel}$  ;  $p \geq 0,05$

$H_a$  diterima bila :  $t_{hitung} < -t_{\alpha/2tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{\alpha/2tabel}$  ;  $p < 0,05$

5). Kesimpulan

$H_0$  diterima.

Keadaan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (*monetary and nonmonetary reward, job characteristics, dan work-environment characteristics*) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

$H_a$  diterima.

Keadaan ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja (*monetary and nonmonetary reward, job characteristics, dan work-environment characteristics*) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

## J. Sistematika Penulisan

### Bab I : Pendahuluan

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka

pemikiran, hipotesis, metodologi penelitian, analisis data dan sistematika penulisan.

#### **Bab II : Landasan Teori**

Bab ini berisikan tentang uraian teoritis yang digunakan sebagai dasar teori yang mendukung penelitian.

#### **Bab III : Gambaran Umum Perusahaan**

Bab ini membahas mengenai sejarah perusahaan, misi dan visi perusahaan, struktur organisasi, tugas dan wewenang, serta beberapa pembahasan yang berhubungan dengan penelitian ini.

#### **Bab IV : Analisis Data**

Bab ini membahas mengenai analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan secara kuantitatif maupun kualitatif.

#### **Bab V : Penutup**

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran yang penulis ajukan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen PT. Jamu Air Mancur yang berhubungan dengan peningkatan komitmen organisasi.